

**Durchführungshinweise des Thüringer Finanzministeriums zur Richtlinie der
Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Durchführung von Praktika und
die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktika-Richtlinie der TdL) vom
1. Juni 2016**

vom 20. Oktober 2016

0	Vorbemerkung	2
1	zu § 1 Praktika - Definitionen	2
1.1	Allgemeines zu Praktika; Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis	2
1.2	Pflichtpraktikum	3
1.3	Vorpraktikum	4
1.4	Berufspraktikum	4
1.5	Freiwilliges Praktikum	4
2	zu § 2 Geltungsbereich	5
3	zu § 3 Praktikumsvertrag, Praktikumsbericht	5
3.1	Rechte und Pflichten	5
3.2	Rechtsstellung im personalvertretungsrechtlichen Sinne	5
3.3	zu § 3 Abs. 1	6
3.4	zu § 3 Abs. 2	6
4	zu § 4 Praktika nach dem BBiG	7
5	zu § 5 Praktika außerhalb des BBiG	7
6	zu § 6 Dauer der Praktika und zeitlicher Umfang	7
7	zu § 7 Praktikantenvergütung	8
8	zu § 8 Höhe der Praktikantenvergütung in besonderen Fällen	8
9	zu § 9 Sachleistungen, -entschädigungen und sonstige Vergütungen ..	9
10	zu § 10 Erholungsurlaub	9
11	zu § 11 Fortzahlung der Praktikantenvergütung	10
12	zu § 12 Steuerpflicht, Sozialversicherungspflicht, Unfallschutz	10
13	zu § 13 Haftung	11
14	zu § 14 Praktikumsbescheinigung, Zeugnis	11
15	Inkrafttreten, Außerkrafttreten	11

0 Vorbemerkung

Die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat am 1. Juni 2016 beschlossen, die Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der TdL) vom 19. November 1990 in der am 31. Mai 2016 geltenden Fassung außer Kraft zu setzen und ab dem 1. Juni 2016 durch die Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Durchführung von Praktika und die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktika-Richtlinie der TdL) zu ersetzen.

Mit der neuen Richtlinie wurden die Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten im öffentlichen Dienst der Länder unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften, z. B. Mindestlohngesetz (MiLoG), aktualisiert und erweitert.

Die Praktika-Richtlinie unterscheidet weiterhin zwischen Praktikantinnen und Praktikanten, die unter das Berufsbildungsgesetz (BBiG) fallen (§ 4) und Praktikantinnen und Praktikanten, auf die das BBiG keine Anwendung findet (§ 5).

Neu sind erläuternde Definitionen zu Praktika (§ 1), ausführliche Regelungen zum Geltungsbereich (§ 2), die Pflicht zum Abschluss eines Praktikumsvertrags und dessen Ausgestaltung (§ 3), Dauer und zeitlicher Umfang von Praktika (§ 6), Kostenerstattung bei Dienstreisen und für Familienheimfahrten (§ 9 Abs. 3), Erholungsurlaub (§ 10), Erläuterungen zu steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen, zum Unfallschutz (§ 12) und zur Haftung (§ 13) sowie der Anspruch auf eine Praktikumsbescheinigung und deren Ausgestaltung bzw. die Möglichkeit der Ausstellung eines Zeugnisses (§ 14).

Insofern finden sich wesentliche Regelungen aus den Durchführungshinweisen des Thüringer Finanzministeriums vom 25. Juli 2014 zu den Richtlinien der TdL für die Gewährung von Praktikantenvergütungen vom 17. März 2010 nunmehr direkt in der aktuellen Richtlinie wieder.

Entsprechend wurden die nachfolgenden Durchführungshinweise zur Praktika-Richtlinie der TdL vom 1. Juni 2016 (nachfolgend Richtlinie) grundsätzlich überarbeitet.

1 zu § 1 Praktika - Definitionen

1.1 Allgemeines zu Praktika; Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis

§ 22 Absatz 1 Satz 2 MiLoG enthält folgende Definition von Praktikantenverhältnissen: „Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.“

Bei einem Praktikum geht es darum, in einer begrenzten Zeit praktische Erfahrungen zu sammeln, ohne dabei in einer Berufsausbildung zu sein oder in einem Arbeitsverhältnis zu stehen.

Praktikantinnen und Praktikanten werden in aller Regel vorübergehend in Arbeitsabläufe eingebunden – dabei steht aber immer im Vordergrund, dass sie etwas lernen (Ausbildungszweck) und keine angestellten Arbeitskräfte ersetzen.

Sofern sie überwiegend zur Leistung von Arbeit nach Weisung des Arbeitgebers verpflichtet sind und nicht mehr der Lernzweck im Vordergrund steht, ist nicht mehr von einem Praktikumsverhältnis, sondern von einem Arbeitsverhältnis auszugehen. In diesem Fall finden das Arbeits- und Tarifrecht und § 612 BGB in vollem Umfang Anwendung. Die Bezeichnung als Praktikum ist im Zweifel unerheblich, entscheidend für die Arbeitsgerichte ist die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses.

Gegen ein Praktikumsverhältnis spricht nicht, dass die Praktikantin/der Praktikant auch eigenständige Arbeitsergebnisse erbringt und dazu vorübergehend in den behördlichen Ablauf integriert bzw. in den Betrieb eingegliedert wird. Es kommt vielmehr darauf an, wie intensiv die Praktikantin/der Praktikant in den betrieblichen Ablauf der Dienststelle/des Betriebes (nachfolgend Praktikumsbetrieb) eingebunden wird. Je mehr dies der Fall ist, desto mehr spricht für ein Arbeitsverhältnis (vgl. z. B. BAG vom 13.3.2003, Az. 6 AZR 564/01).

Praktikantinnen und Praktikanten müssen in den Praktikumsbetrieb eingegliedert sein. Eine Praktikantin/ein Praktikant ist mit Beginn (ab dem ersten Tag) ihres/seines Praktikums als in den Praktikumsbetrieb eingegliedert zu verstehen, sobald mit der Vermittlung von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten oder beruflichen Erfahrungen durch die Betreuerin/den Betreuer vor Ort begonnen wird.

1.2 Pflichtpraktikum

Die Definition der Pflichtpraktika in Absatz 4 widerspiegelt zwar von der Grundidee aus der alten Richtlinie der TdL den Abschnitt A (Anwendung § 26 BBiG) in Satz 1 und den Abschnitt B (keine Anwendung § 26 BBiG) in Satz 2, regelt jedoch in Satz 1 Pflichtpraktika im Sinne von § 2 Absatz 1 Nr. 1 MiLoG. Damit wurde die vom Gesetzgeber bewusst relativ offene und umfassende Formulierung übernommen, mit der alle ausbildungsbegleitenden Pflichtpraktika erfasst werden sollen (vgl. Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 7. Aufl. 2016, § 22 MILOG). Mit dem „Oberbegriff“ Pflichtpraktikum werden damit die nachfolgenden zeitlich kategorisierten Praktika erfasst:

- das in Zulassungsordnungen für die Aufnahme eines Studiums geforderte Praktikum (Absatz 4 Satz 1 i. V. m. Absatz 5),
- das sog. Pflichtpraktikum, das durch eine schulrechtliche Bestimmung (z.B. § 23 Abs. 1 Thüringer Schulgesetz), Studien- oder Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie als eine dem Abschluss dienende praktische Ausbildung vorgeschrieben ist (Absatz 4 Satz 2) und
- das Berufspraktikum (Absatz 4 Satz 1 i. V. m. Absatz 6).

Das Pflichtpraktikum im Sinne von § 2 Absatz 1 Nr. 1 MiLoG ist von der grundsätzlichen Anwendbarkeit des MiLoG ausgeschlossen. Eine zeitliche Begrenzung existiert nicht, allerdings darf das mindestlohnfreie Pflichtpraktikum nicht länger sein als die Vorgaben der jeweiligen Schul- oder Hochschulordnung.

Von den aufgezählten Praktika unterfällt nur das in Satz 2 gesondert erwähnte sog. Pflichtpraktikum nicht § 26 BBiG. Pflichtpraktikantinnen/Pflichtpraktikanten behalten ihre Rechtsstellung als Schülerinnen/Schüler, Studierende oder Auszubildende bei. Das Praktikum ist zumeist vollständig in den Ausbildungsgang integriert, etwa als Praxissemester oder während der Semesterferien. Es bedingt keinen ausbildungsrechtlichen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Ebenso wenig bestehen arbeitsvertragliche Ansprüche.

Im Hinblick auf die Definition von Pflichtpraktika in Absatz 4 Satz 1 im Sinne von § 2 Absatz 1 Nr. 1 MiLoG ist Satz 2 dieses Absatzes der Richtlinie zwar entbehrlich, kann aber als eine Art Beispiel (hier: eine spezielle Untergruppe der Pflichtpraktika des Satzes 1)“ gedeutet werden.

1.3 Vorpraktikum

Zahlreiche berufsbildende Schulen und Hochschulen schreiben ein Vorpraktikum als Zulassungsvoraussetzung für die Ausbildung bzw. Immatrikulation vor oder setzen es wenigstens voraus.

Ein vorgeschriebenes Vorpraktikum liegt nur dann vor, wenn es in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung normiert ist. Sofern dieses Vorpraktikum nicht Bestandteil des Studiums ist und der Kenntniserwerb im Vordergrund steht, findet § 26 BBiG Anwendung. Es besteht ein Vergütungsanspruch nach § 26 iVm. § 17 BBiG.

1.4 Berufspraktikum

Ein Berufspraktikum zählt zu den „echten“ Praktikumsverhältnissen nach § 26 BBiG. Es besteht ein Vergütungsanspruch nach § 26 iVm. § 17 BBiG.

Das Berufspraktikum ist die berufspraktische Tätigkeit, die z.B. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen teilweise nach dem Studium absolvieren müssen, um die staatliche Anerkennung in ihrem Berufsstand zu erlangen. Das trifft ebenso für zahlreiche Auszubildende aus pädagogischen und pflegenden Berufen (wie bspw. Erzieher oder Heilerziehungspfleger) zu, die ein Berufspraktikum ableisten, um eine staatliche Anerkennung zu erhalten.

Das Berufspraktikum - auch als Anerkennungsjahr bezeichnet - wird als Teil der praktischen Ausbildung gesehen. Der Berufspraktikant ist jedoch voller Akademiker mit abgeschlossenem Studium, in dem er die Möglichkeit hat, seine erlernten Kenntnisse unter Anleitung auszuprobieren. Ein Berufspraktikant im Anerkennungsjahr ist daher auf keinen Fall mit einem Praktikanten ohne Studienabschluss vergleichbar.

1.5 Freiwilliges Praktikum

Ein freiwilliges Praktikum unterfällt in Abhängigkeit von seiner Zielerreichung nach § 26 BBiG den weiteren Regelungen zur Berufsausbildung.

Ein freiwilliges Praktikum von bis zu drei Monaten, das in keiner Schul-, Studien- oder Ausbildungsordnung vorgeschrieben ist, in dem aber der Ausbildungszweck im Vordergrund steht (zielgerichteter Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder beruflicher Erfahrungen), fällt unter § 26 BBiG. Hierunter zählt z. B. ein Praktikum in den Semesterferien, um Einblicke in den Arbeitsalltag zu gewinnen, ausbildungs- und studienbegleitende Praktika bzw. ein Orientierungspraktikum nach dem Abitur, einer Ausbildung oder dem Bachelorstudium.

Ein freiwilliges Praktikum, bei dem nicht der zielgerichtete Erwerb von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten oder beruflichen Erfahrungen im Vordergrund steht (sog. Schnupper-Praktikum), fällt hingegen nicht unter § 26 BBiG.

Diese Art des freiwilligen Praktikums ist in der Regel auch nicht mit dem Mindestlohn zu vergüten (vgl. § 22 Absatz 1 Nrn. 2 und 3 MiLoG).

Die Beschäftigung von Absolventinnen und Absolventen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder abgeschlossenem Studium hat in der Regel im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu erfolgen. Sollte in Abweichung vom Regelfall ein Praktikantenverhältnis begründet werden, sind die Regelungen für Praktikantinnen und Praktikanten nach § 4 der Richtlinie sinngemäß anzuwenden, grundsätzlich dürfte es jedoch mit dem Mindestlohn zu vergüten sein.

2 zu § 2 Geltungsbereich

Gemäß Absatz 1 unterscheidet die Richtlinie zwischen Praktikantinnen und Praktikanten, die unter das BBiG fallen (§ 4 der Richtlinie), und zwischen Praktikantinnen und Praktikanten außerhalb des BBiG (§ 5 der Richtlinie).

Absatz 2 nimmt bestimmte Personengruppen vom Geltungsbereich der Richtlinie aus.

3 zu § 3 Praktikumsvertrag, Praktikumsbericht

3.1 Rechte und Pflichten

Praktikantinnen und Praktikanten können unmittelbar aus der Richtlinie keine Rechte ableiten. Ihre Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Praktikumsvertrag.

Für Praktikantinnen und Praktikanten, die unter das BBiG fallen (§ 4 der Richtlinie), bestimmt § 26 BBiG die Anwendung der §§ 10 bis 23 und 25 des BBiG mit bestimmten Maßgaben.

Über den hierbei mit einbezogenen § 10 Abs. 2 BBiG gelten, soweit sich aus Zweck und Wesen des Praktikumsvertrages nichts Gegenteiliges ergibt, für das Praktikantenverhältnis immer auch ergänzend die auf Arbeitsverträge anwendbaren allgemeinen Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze, z.B. auch die Vorschriften zur Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Unabhängig von der Art des Praktikums greifen immer die allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Regelungen zum Schutz vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz, wie beispielsweise das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz oder auch technische Regeln für Gefahrstoffe oder biologische Arbeitsstoffe. Gegebenenfalls sind zusätzlich das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz) und das Jugendschutzgesetz (JuSchG) zu beachten.

3.2 Rechtsstellung im personalvertretungsrechtlichen Sinne

Nach § 4 Abs. 5 Nr. 4 des Thüringer Personalvertretungsgesetzes (ThürPersVG) gelten Praktikantinnen und Praktikanten, die im Rahmen einer Schul- oder Hochschulausbildung im Praktikumsbetrieb tätig sind, nicht als Beschäftigte im perso-

nalvertretungsrechtlichen Sinne, da sie weder ausgebildet werden noch eine Arbeitsleistung erbringen, sondern lediglich einen allgemeinen Einblick in die Arbeitswelt erhalten. Es handelt sich hier um Auszubildende, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen und deshalb keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Vergütung haben.

Besteht jedoch ein Vertrag mit dem Praktikumsbetrieb und wird eine Vergütung gezahlt, liegt eine Beschäftigung im personalvertretungsrechtlichen Sinne vor. Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind ebenfalls nicht vom ThürPersVG ausgenommen (vgl. Kommentar Bieler/Vogelsang/Kleffner/Schipp Landespersonalvertretungsgesetz Thüringen, S. 10).

Ungeachtet dessen nehmen der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung ihre gesetzlichen Aufgaben auch für die Praktikantinnen und Praktikanten wahr, die nicht als Beschäftigte im Sinne des Personalvertretungsrechts gelten. Das ergibt sich aus § 68 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 ThürPersVG, wonach der jeweilige Personalrat gehalten ist, darauf zu achten, dass die zugunsten dieser Beschäftigten geltenden Regelungen in den jeweiligen Praktikumsbetrieben eingehalten werden.

3.3 zu § 3 Abs. 1

Zwischen dem Praktikumsbetrieb als Anbieter eines Praktikumsplatzes und der Praktikantin bzw. dem Praktikanten ist ein schriftlicher Praktikumsvertrag zu schließen. Dies gilt unabhängig davon, ob das Praktikum vom Geltungsbereich des BBiG erfasst wird oder nicht. Von der Möglichkeit, nach § 26 des BBiG auf die schriftliche Niederlegung zu verzichten, ist kein Gebrauch zu machen.

Wie das MiLoG, das erstmals einen Qualitätsrahmen für Praktika vorschreibt, enthält auch die Richtlinie einen nicht abschließenden Katalog von im Praktikumsvertrag zu vereinbarenden Arbeitsbedingungen einschließlich der Gewährung von Urlaub sowie Zahlung und Höhe einer Vergütung.

Weiterhin ist im Praktikumsvertrag eine Regelung aufzunehmen, mit der sich die Praktikantin oder der Praktikant zur Wahrung von Dienstgeheimnissen verpflichtet, soweit sie/er davon Kenntnis erlangt. Es ist zulässig eine solche Regelung auch auf die Zeit nach dem Praktikum zu erstrecken. Dessen ungeachtet ist stets Zurückhaltung bei der Einbeziehung von Praktikantinnen und Praktikanten in wichtige dienstliche Interna angebracht.

Mit dem Abschluss eines Praktikumsvertrages besteht Klarheit über die konkreten Praktikumsbedingungen, die Lernziele sowie die Rechte und Pflichten der Praktikantin bzw. des Praktikanten. Er schafft Verlässlichkeit sowie eine Vertrauensbasis für beide Seiten.

Die Verwendung der als Anlage 1 und 2 beigefügten Vertragsmuster nebst der Anlagen 3 und 4 wird empfohlen.

3.4 zu § 3 Abs. 2

Man bezeichnet einen Praktikumsbericht auch als reflektierten Erfahrungs- und Tätigkeitsbericht. In der Regel enthält er eine persönliche Bewertung der Erlebnisse und Tätigkeiten der Praktikantin oder des Praktikanten innerhalb des Praktikums.

Seitens des Praktikumsbetriebes ist zu Beginn des Praktikums darauf hinzuweisen, dass dem am Ende zur Gegenzeichnung vorzulegenden Praktikumsbericht eine Übersicht über die tägliche Anwesenheit im Praktikumsbetrieb mit Beginn und Ende beizufügen ist.

4 zu § 4 Praktika nach dem BBiG

Praktikantinnen und Praktikanten fallen nach § 26 BBiG unter dessen Geltungsbereich, wenn sie außerhalb eines Arbeitsverhältnisses „berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen erwerben“ sollen. Die praktische Tätigkeit darf allerdings nicht Bestandteil einer Schul-, Berufs- oder Hochschulausbildung sein.

Folgerichtig gelten für diese Praktikanten die maßgeblichen Vorschriften über die Berufsausbildung (§§ 10-23, 25 BBiG). Es besteht ein Anspruch auf eine angemessene Vergütung gem. §§ 26, 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG. Die Vergütung ist dabei nicht primär als reguläres Arbeitsentgelt im Sinne des § 611 Abs. 1 BGB anzusehen, sondern darf eher als Aufwandsentschädigung oder als Beihilfe zum Lebensunterhalt ausgestaltet sein (BAG vom 13. März 2003 – 6 AZR 698/01).

Über §§ 26, 10 Abs. 2 BBiG findet das gesamte Arbeitnehmerschutzrecht Anwendung.

Die Praktika-Richtlinie der TdL nennt in § 4 als BBiG-Praktika:

Das Vor- und Berufspraktikum, das Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung über eine Berufsausbildung oder über die Aufnahme eines Studiums sowie das freiwillige Praktikum, das in keiner Schul-, Studien- oder Ausbildungsordnung vorgeschrieben ist, das aber unter § 26 BBiG fällt, weil zielgerichtet berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen erworben werden.

5 zu § 5 Praktika außerhalb des BBiG

Die Praktika-Richtlinie der TdL nennt in § 5 als Nicht-BBiG-Praktika:

Jedes Praktikum, das auf schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmungen beruht (sog. Pflichtpraktikum), weiterhin das freiwillige Praktikum, das nicht unter § 26 BBiG fällt (sog. Schnupper-Praktikum), weil hierbei nicht der zielgerichtete Erwerb von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten oder beruflichen Erfahrungen im Vordergrund steht (vgl. Ziffn. 1.2 und 1.5).

6 zu § 6 Dauer der Praktika und zeitlicher Umfang

Die maximale Dauer des Pflichtpraktikums bestimmt sich grundsätzlich nach den Rechtsvorschriften und Studienordnungen des allgemeinbildenden, beruflichen oder akademischen Bildungsgangs, in dessen Rahmen es stattfindet und darf als mindestlohnfreies Pflichtpraktikum diesen insgesamt nicht überschreiten.

Im Übrigen wird im Hinblick auf das MiLoG eine Praktikumsdauer von höchstens drei Monaten empfohlen.

Gemäß Absatz 1 Satz 2 darf bei freiwilligen berufsbegleitenden Praktika nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden haben.

Hier sind alle Praktikumsverhältnisse gemeint, die im Wirkungsbereich des Arbeitgebers/Dienstherrn zwischen der einzelnen Praktikantin/dem einzelnen Praktikanten und einem dem Arbeitgeber/Dienstherrn zuzuordnenden Praktikumsbetrieb bestanden haben (Konzerngedanke). Allerdings wird nur der tatsächlich geleistete Praktikumszeitraum berücksichtigt und ggf. im Rahmen von Addition und Subtraktion hinsichtlich des Höchstzeitraums von drei Monaten angerechnet. Unter Beachtung des Höchstzeitraums von drei Monaten für alle Praktika bei demselben Arbeitgeber kann ggf. ein weiteres Praktikum vereinbart werden.

Grundsätzlich darf die Arbeitszeit für alle genannten Praktika acht Stunden am Tag nicht überschreiten (§ 3 ArbZG). Nach sechs Stunden ist die Arbeit durch eine Pause von 30 Minuten zu unterbrechen (§ 4 ArbZG). Für minderjährige Praktikanten im Alter von 15 bis 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz, das besondere Regelungen hinsichtlich Arbeits-, Pausen- und Urlaubszeiten vorsieht und bestimmte Tätigkeiten verbietet.

7 zu § 7 Praktikantenvergütung

Fällt die Praktikantin/der Praktikant unter den Geltungsbereich des BBiG (§ 4 der Richtlinie), hat sie/er nach § 26 i. V. mit § 17 BBiG einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung.

Die Zahlung der Vergütung an die Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, erfolgt aus den entsprechenden Titeln der Gruppe 427.

Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen (§ 5 der Richtlinie) haben keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Praktikantenvergütung. Mit Rücksicht auf die erbrachte Arbeitsleistung und die damit verbundenen Aufwendungen bestehen jedoch keine Bedenken, eine Vergütung zu gewähren, wenn die Voraussetzungen für das jeweilige Praktikumsverhältnis vorliegen und die entsprechenden Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Die Voraussetzungen für das jeweilige Praktikumsverhältnis ergeben sich aus § 1 der Richtlinie.

Nähere Einzelheiten zur Höhe der Praktikantenvergütung sind in Ziffer 8 geregelt.

Abweichend von § 24 Absatz 3 TV-L wird die Berechnung der Vergütung für einzelne Tage nicht kalendertäglich, sondern zu 30 Tagen gerechnet (§§ 26, 18 Abs. 1 Satz 2 BBiG).

Die Berechnung der Praktikantenvergütung von Teilzeitbeschäftigten erfolgt zeitanteilig in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Tarifbeschäftigten in dem Praktikumsbetrieb entspricht.

8 zu § 8 Höhe der Praktikantenvergütung in besonderen Fällen

Der § 8 Abs. 1 sieht jeweils für bestimmte Fälle des § 4 der Richtlinie eine angemessene Vergütung vor, die gemäß § 7 Abs. 1 zu zahlen ist.

Im Gegensatz zu Abs. 1 sieht Abs. 2 jeweils für bestimmte Fälle des § 5 der Richtlinie Vergütungshöchstsätze vor. Für alle weiteren in § 5 der Richtlinie genannten Praktikantinnen und Praktikanten beträgt der Vergütungshöchstsatz 370 Euro monatlich.

Die Vergütung kann unter Beachtung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel bis zu dem im Rahmen des jeweiligen Praktikumsverhältnisses ausgewiesenen Höchstsatz erfolgen.

Gemäß § 51 ThürLHO dürfen Personalausgaben, die nicht auf Gesetz oder Tarifvertrag beruhen, nur geleistet werden, wenn dafür Ausgabemittel besonders zur Verfügung gestellt werden. Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter das BBiG fallen (§ 5 der Richtlinie), können daher nur gegen Vergütung beschäftigt werden, wenn im jeweiligen Kapitel hierfür gesonderte Ausgabemittel zur Zahlung einer Praktikantenvergütung an Praktikantinnen und Praktikanten veranschlagt wurden bzw. zur Verfügung stehen. Hierfür sind bei Bedarf gesonderte Ausgabemittel unter der Gruppe 427 mit einer entsprechenden Zweckbestimmung, aus denen hervorgeht, dass die Mittel für die Vergütung von Praktikanten vorgesehen sind, im Einzelplan vorzusehen.

9 zu § 9 Sachleistungen, -entschädigungen und sonstige Vergütungen

Neben einer Vergütung nach § 8 der Richtlinie werden keine weiteren Leistungen (z.B. Jahressonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen oder pauschale Aufwandsentschädigungen) gewährt.

Sachleistungen (z.B. freie Unterkunft oder Verpflegung) sind mit den Werten der Sozialversicherungsentgeltverordnung in der jeweils geltenden Fassung auf die Vergütung anzurechnen. Bei Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen (§ 4 der Richtlinie), ist § 17 Abs. 2 BBiG zu beachten. Danach dürfen Sachleistungen nicht über 75 v.H. der Bruttovergütung hinaus angerechnet werden. Es bestehen keine Bedenken, bei Praktikantinnen und Praktikanten, die unter § 5 der Richtlinie fallen, entsprechend zu verfahren.

Bei notwendigen Dienstreisen, die Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen ihrer Tätigkeit auf Veranlassung der Praktikumsstelle unternehmen, sind die entstandenen Kosten in entsprechender Anwendung des Thüringer Reisekostengesetzes (ThürRKG) zu erstatten.

10 zu § 10 Erholungsurlaub

Während eines Urlaubs, dessen Gesamtdauer sich nach § 26 i.V.m. § 10 Abs. 2 BBiG auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem BUrlG beschränkt bzw. ggf. nach § 19 JArbSchG richtet, wird die Vergütung fortgezahlt. Die Höhe richtet sich nach § 11 Abs. 1 BUrlG. Nach § 5 Abs. 1 Buchst. a und Abs. 2 BUrlG entsteht in der Regel nur ein Teilurlaubsanspruch, da Praktikantinnen und Praktikanten vor Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit des § 4 BUrlG ausscheiden; der Anspruch beträgt für jeden vollen Monat des Praktikumsverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

In aller Regel ist auch Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen (§ 5 der Richtlinie), Erholungsurlaub zu gewähren. Bei der Abwägung sind allerdings die Dauer sowie der Sinn und Zweck des Praktikums (§ 1 der Richtlinie) gemäß den Hinweisen in Ziffer 7 zu berücksichtigen.

11 zu § 11 Fortzahlung der Praktikantenvergütung

Eine Verhinderung aus einem sonstigen, in der Person der Praktikantin/des Praktikanten (Absatz 1 Satz 2) liegenden Grund, die nicht zu einem Wegfall der Vergütung führt, ist z. B. in den in § 29 Absatz 1 Buchstaben a und b sowie e und f TV-L genannten Fällen anzunehmen.

Nicht darunter fallen Verkehrsstörungen, Glätte, etc., da sie nicht in der Person der Praktikantin/des Praktikanten verursacht sind, sondern sich auf einen größeren Personenkreis beziehen.

Absatz 1 Satz 4 erfasst z. B. den Fall, dass der Praktikumsbetrieb aufgrund eines Streiks, Störungen im Betriebsablauf oder ggf. von Betriebsferien geschlossen bleibt.

Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen (§ 5 der Richtlinie), aber eine Vergütung erhalten, ist die Fortzahlung der Praktikantenvergütung in den genannten Fällen unter denselben Voraussetzungen zu gewähren.

12 zu § 12 Steuerpflicht, Sozialversicherungspflicht, Unfallschutz

Steuerrechtlich gehören die Praktikantenvergütungen grundsätzlich zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit nach § 19 Abs. 1 EStG und zu dem Arbeitslohn nach § 2 LStDV.

Für die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung der Praktikantin oder des Praktikanten ist der jeweilige Praktikumsbetrieb verantwortlich. Hierzu wird auf die Internetauftritte der gesetzlichen Krankenkassen (z. B. www.aok-business.de) verwiesen.

Praktikantinnen und Praktikanten fallen nicht unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages über die betriebliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersvorsorge – ATV). Sie sind daher nicht bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu versichern.

Grundsätzlich gliedern sich Praktikantinnen und Praktikanten während des Praktikums in den Betriebsablauf des Praktikumsbetriebes ein und sind als Beschäftigte nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII unfallversichert. Zuständig ist die Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse, bei der der Praktikumsbetrieb Mitglied ist. Vorliegend wird dies in der Regel die Unfallkasse Thüringen (www.ukt.de) sein, bei der die Meldung der Praktikantin oder des Praktikanten durch den jeweiligen Praktikumsbetrieb erfolgt bzw. mit der bei Zweifelsfällen über den Unfallversicherungsträger auch Rücksprache zu halten ist.

Praktikantinnen/Praktikanten, die ihre Diplom-, Bachelor- bzw. Master- oder Doktorarbeit in einem Praktikumsbetrieb schreiben, sind in der Regel nicht versichert, da sie im Eigeninteresse tätig sind.

Ergänzend wird auf die „Leitlinie Bildungsmaßnahmen – Leitlinie für die verwaltungspraktische Sachbearbeitung“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau

hingewiesen; Stand 19. März 2014 (am 18. Juni 2014 redaktionell überarbeitet) (www.dguv.de).

13 zu § 13 Haftung

Es gelten die allgemeinen Rechtsvorschriften des Zivilrechts, insbesondere des BGB, in Verbindung mit der dazu gewachsenen Rechtsprechung.

14 zu § 14 Praktikumsbescheinigung, Zeugnis

Bei Beendigung des Praktikums ist ein Zeugnis bzw. eine Praktikumsbescheinigung auszustellen. Dies ergibt sich für ein vom Geltungsbereich des BBiG (§ 4 der Richtlinie) erfasstes Praktikum aus §§ 26, 16 BBiG. Für nicht vom BBiG (§ 5 dieser Richtlinie) erfasste Praktika sind §§ 26, 16 BBiG analog anzuwenden.

Das Zeugnis bzw. die Praktikumsbescheinigung ist schriftlich zu erteilen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Ein qualifiziertes Zeugnis ist nicht vorgeschrieben; es ist jedoch aussagekräftiger und gibt eine bessere Rückmeldung zu den Leistungen und Stärken der Praktikantinnen und Praktikanten und kann hilfreich für etwaige spätere Bewerbungen sein.

15 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Zeitpunkt des Inkrafttretens der Praktika-Richtlinie der TdL war der 1. Juni 2016. Zeitgleich treten diese Durchführungshinweise in Kraft und die Durchführungshinweise des Thüringer Finanzministeriums zu den Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für die Gewährung von Praktikantenvergütungen vom 17. März 2010 (Praktikanten-Richtlinien der TdL) vom 25. Juli 2014 außer Kraft.